

TRAIT D'UNION : CE QUE CHANGE UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ

Étude d'impact auprès de 82 jeunes diplômés

Note d'observatoire n° 1 · Septembre 2026



L'ESSENTIEL

En 2025, la Mission Locale de Toulouse a expérimenté, avec la Mission Locale Haute-Garonne et l'association Face 31, un accompagnement renforcé destiné aux jeunes diplômés de niveau Bac +2 et au-delà, dont une part importante réside en quartier prioritaire. Pour savoir ce que cet accompagnement change réellement, nous avons interrogé 130 jeunes et 82 ont répondu : 41 bénéficiaires du dispositif et 41 jeunes de niveau de qualification comparable, suivis en accompagnement de droit commun.

Les écarts sont nets et statistiquement significatifs sur la clarté du projet professionnel, le sentiment de légitimité, la capacité à se présenter et l'estime de soi. Ils le sont particulièrement pour les jeunes des quartiers prioritaires. Ils sont en revanche absents là où le dispositif était le plus attendu : l'accès à des opportunités professionnelles concrètes et la mise en relation avec des recruteurs.

Pourquoi cette étude

21% des jeunes accueillis pour la 1ère fois dans les **Missions Locales** de la Métropole sont diplômés bac +2 et supra, soit une augmentation de 17% en un an.

Le dispositif **Trait d'Union** répond à un appel à projet de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole, inscrit dans la politique de la ville. Il part d'un constat que les professionnels de l'insertion connaissent bien : le diplôme ne protège pas de tout. Les jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires se heurtent à des obstacles qui tiennent moins à leur qualification qu'à l'absence de réseau, à la méconnaissance des codes professionnels et aux discriminations à l'embauche.

L'objectif initial portait sur 100 jeunes, dont 50 résidant en quartier prioritaire, avec 50 % de sorties dynamiques attendues. À la fin de l'année 2025, **137 jeunes** ont bénéficié du dispositif, dont 50 résidant en QPV, et le taux de sortie dynamique (emploi, alternance, formation ou service civique) s'établit à **74 %**.

Un taux de sortie renseigne sur le flux, pas sur le parcours. Il ne dit rien de ce qui s'est joué pour le jeune, ni de ce qui distingue un accompagnement renforcé d'un accompagnement de droit commun. C'est précisément l'objet de cette étude.

LE DISPOSITIF EN BREF

Quatre actions à destination des jeunes : le **Club Dynamique** (recherche d'emploi collective et contacts entreprises), l'atelier **Valoriser son potentiel** (savoir-être et codes professionnels), **Booster l'emploi** avec l'ARCEC (réseau, préparation à l'entretien filmé), et **Vivre une expérience d'entrepreneur**.

Un volet entreprises, porté par Face 31, complète l'ensemble : webinaire de sensibilisation au recrutement et intégration des jeunes diplômés issus des QPV, journée et nocturne de rencontres, jeunes et employeurs, pour favoriser un recrutement inclusif.

Ce que nous avons mesuré, et comment

Un questionnaire a été construit à partir des objectifs de l'appel à projet et des référentiels des ateliers, puis adressé à deux groupes de 41 jeunes de niveau de qualification comparable : les bénéficiaires de Trait d'Union et des jeunes suivis à la Mission Locale hors dispositif. Dans chaque groupe, environ la moitié réside en quartier prioritaire. Le questionnaire combine des échelles d'auto-évaluation, l'échelle validée d'estime de soi de Rosenberg et des questions ouvertes. Les écarts ont été testés statistiquement (Khi-deux, t de Student).

Les 82 répondants ont 23 ans en moyenne, 57 % sont des femmes, 94 % ont obtenu leur diplôme. Ils se répartissent entre niveaux Bac +2 (35 %), Bac +3 (42 %) et Bac +5 (23 %).

CE QUE CETTE ÉTUDE PEUT DIRE, ET CE QU'ELLE NE PEUT PAS DIRE

L'entrée dans Trait d'Union suppose une démarche volontaire : Une part des écarts observés tient donc à la disposition initiale des jeunes autant qu'au dispositif lui-même. Les réponses sont déclaratives et recueillies à un moment unique du parcours. L'effectif de 82 répondants permet des tests de significativité, mais pas d'analyse fine par sous-groupe.

Nous présentons donc ces résultats pour ce qu'ils sont : des écarts robustes et convergents entre deux modalités d'accompagnement, et non la mesure isolée d'un effet causal. Cette réserve ne les affaiblit pas ; elle en fixe la portée.

Trois effets nets

Sur trois dimensions, l'écart entre les deux groupes est large, cohérent d'une question à l'autre, et statistiquement significatif.

Le projet professionnel se clarifie. 85 % des jeunes accompagnés par Trait d'Union déclarent que leur projet s'est éclairci grâce à leur accompagnement, contre 46 % des jeunes hors dispositif. Ils sont 86 % à considérer leur projet comme clairement défini (56 % hors dispositif) et 90 % à estimer que leur situation actuelle est en accord avec leur projet de départ (43 %). C'est l'apport le plus visible du dispositif : les jeunes ne s'insèrent pas seulement, ils s'insèrent conformément à ce qu'ils avaient projeté.

La légitimité professionnelle se construit. 98 % des bénéficiaires savent identifier et mettre en avant leurs savoir-être (68 % hors dispositif), 95 % se sentent légitimes pour postuler à des offres correspondant à leur niveau de qualification (64 %) et 92 % abordent un entretien en confiance (66 %). Ce résultat mérite d'être lu avec le suivant : sur les compétences techniques de la recherche d'emploi, savoir rédiger un CV adapté ou utiliser les plateformes, les deux groupes obtiennent des scores élevés et **aucun écart significatif n'apparaît**. L'accompagnement de droit commun couvre déjà bien cet outillage. Ce que le dispositif renforcé ajoute se situe ailleurs : dans la posture et dans le rapport que le jeune entretient avec sa propre valeur professionnelle.

Le collectif remobilise. Les écarts les plus importants de toute l'étude concernent l'aisance à prendre la parole (90 % contre 54 %), l'aisance en groupe (90 % contre 51 %) et le sentiment d'avoir été dynamisé dans son parcours (87 % contre 51 %). Les ateliers collectifs fonctionnent comme un espace de resocialisation pour des jeunes souvent isolés dans leur recherche.

« Les ateliers en groupe m'ont permis d'être plus motivée et dynamique dans ma recherche. Cela m'a aussi sorti de l'isolement et m'a permis de me reprendre en main. »

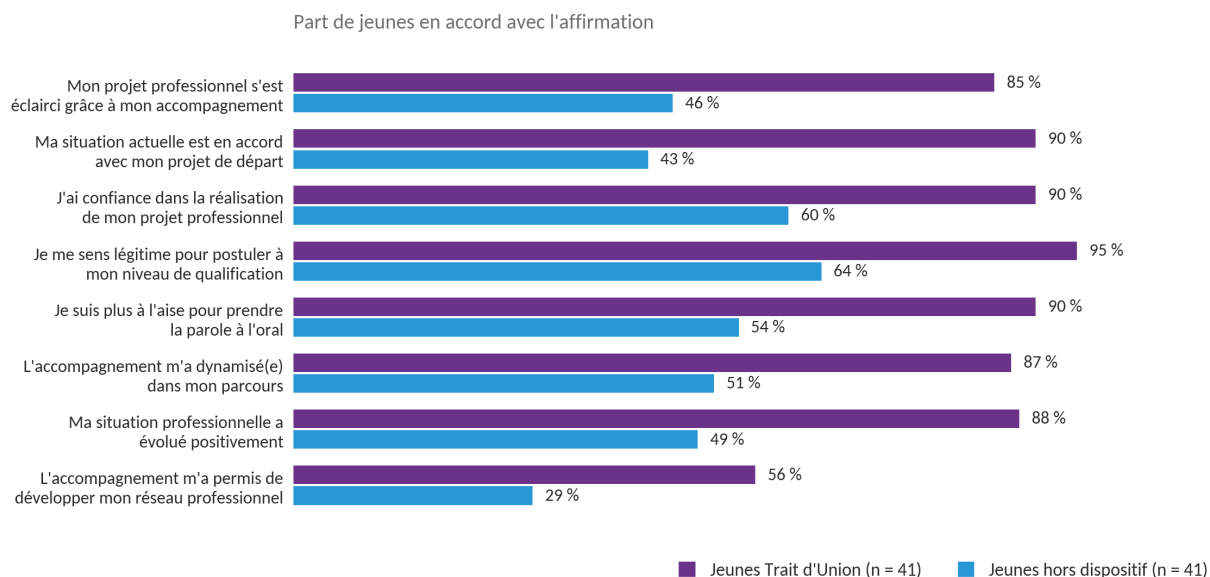


Figure 1 : part de jeunes en accord avec chaque affirmation, selon l'accompagnement reçu. Écarts significatifs au test du Khi-deux pour l'ensemble des items présentés.

L'estime de soi, l'effet le plus significatif pour les jeunes des quartiers

Mesurée avec l'échelle de Rosenberg, l'estime de soi des bénéficiaires atteint 33,4 sur 40, contre 29,7 pour les jeunes hors dispositif : une différence très significative ($t(80) = 3,13$; $p = 0,0025$). Le résultat le plus intéressant tient à la comparaison entre QPV et non QPV. Pris isolément, le lieu de résidence ne produit aucun écart d'estime de soi (31,3 en QPV contre 31,7 hors QPV). En revanche, parmi les jeunes des quartiers prioritaires, ceux qui ont bénéficié de Trait d'Union se situent dans la zone d'estime de soi forte (34,3) quand les autres se situent en estime faible (28,6).

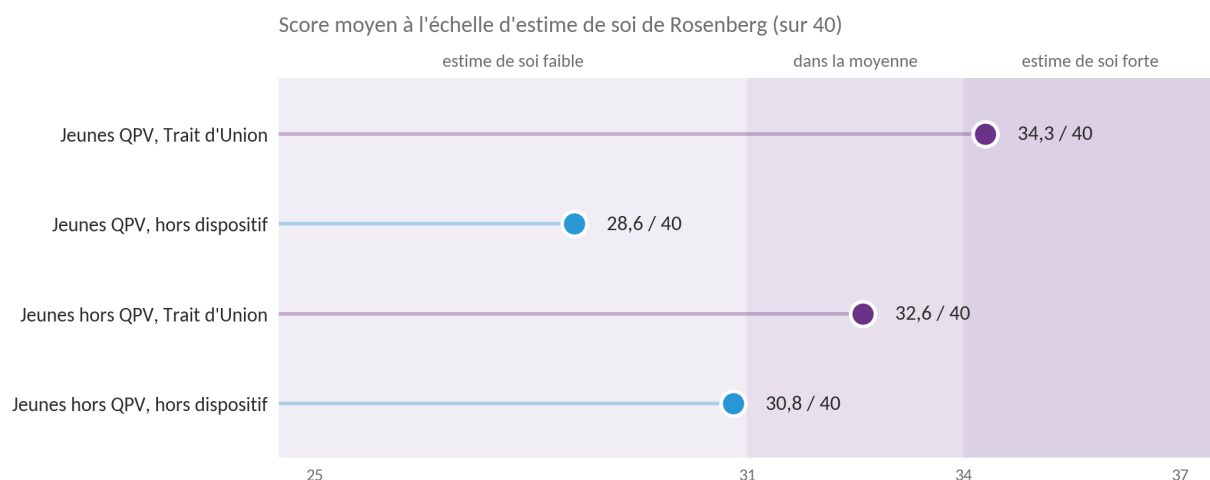


Figure 2 : score moyen à l'échelle d'estime de soi de Rosenberg. Les zones de lecture sont celles de l'échelle originale.

Ce point mérite l'attention des acteurs de l'insertion : l'écart de confiance souvent attribué au lieu de résidence apparaît ici comme un écart d'accompagnement. Dans un contexte où plus de huit jeunes sur dix déclarent renoncer à leurs aspirations par manque de confiance (baromètre Jeunesse et Confiance, 2023), un dispositif qui déplace ce curseur agit sur un déterminant central de l'insertion, et pas seulement sur ses résultats visibles.

Ce que le dispositif ne produit pas encore

Publier une étude d'impact suppose d'en publier aussi les résultats négatifs. Sur l'accès à des opportunités professionnelles concrètes, les bénéficiaires ne se distinguent pas des autres jeunes : 44 % contre 36 %, un écart non significatif ($p = 0,65$), et un niveau faible dans les deux groupes. Sur le développement du réseau

professionnel, l'écart est significatif (56 % contre 29 %) mais le niveau atteint reste modeste au regard de l'objectif affiché.

Ce constat statistique est confirmé mot pour mot par les réponses ouvertes : la mise en relation avec des professionnels et des recruteurs du secteur est le besoin le plus fréquemment exprimé, par les bénéficiaires comme par les autres.

« Donner plus d'opportunités de rencontrer des professionnels recherchant des personnes diplômées. »

Un second point de tension apparaît chez les plus qualifiés. Plusieurs jeunes titulaires d'un Bac +5 estiment que l'offre est pensée pour des profils moins diplômés et regrettent l'absence de contenus adaptés : accès aux postes cadres, réseaux sectoriels, poursuite en doctorat. Le niveau de diplôme des jeunes accueillis en mission locale progresse ; nos réponses n'ont pas encore suivi ce mouvement.

Discriminations : un signal que nous ne pouvons pas laisser sans suite

37 % des jeunes interrogés déclarent avoir vécu au moins une situation de discrimination dans leur parcours professionnel ou leur recherche d'emploi. À titre de comparaison, l'enquête Trajectoires et Origines de l'INED (2020) relève 20 % chez les 18-30 ans. Ces situations se concentrent dans les entretiens d'embauche et les rencontres avec les recruteurs, et le premier motif déclaré est l'origine, devant l'apparence physique et l'âge.

Aucun écart significatif n'apparaît entre bénéficiaires et non-bénéficiaires : le dispositif ne protège pas de la discrimination, ce qui n'a rien de surprenant s'agissant d'un phénomène qui se joue du côté des employeurs. Un résultat contre-intuitif mérite d'être signalé et approfondi : les jeunes résidant en QPV déclarent en moyenne moins de situations de discrimination (23 %) que les autres (34 %). L'hypothèse d'un effet de banalisation chez les publics les plus exposés reste à explorer.

Ce que nous en retenons pour la suite

- **Faire de la mise en relation avec les recruteurs le premier chantier.** C'est le seul axe sur lequel le dispositif ne se distingue pas, et le premier besoin exprimé par les jeunes. Cela suppose d'inscrire des rencontres sectorielles dans le programme lui-même et de mobiliser les réseaux d'employeurs du territoire, aux côtés de Toulouse Métropole dans son rôle de développement économique.
- **Adapter l'offre aux profils Bac +5,** en lien avec des partenaires spécialisés comme l'APEC, sur des problématiques propres à ce public : accès aux postes cadres, négociation salariale, réseaux professionnels sectoriels.
- **Traiter la confiance en soi comme un axe explicite** et non comme un effet secondaire des ateliers. C'est la thématique la plus spontanément citée par les jeunes des deux groupes, y compris par ceux dont les scores ont progressé. Cela implique des temps dédiés et une montée en compétence des professionnels sur ces approches.
- **Outiller les jeunes face aux discriminations** : savoir les identifier, connaître ses droits, savoir à qui s'adresser. Sensibiliser les jeunes ne dispense évidemment pas d'agir sur les pratiques de recrutement, ce que porte le volet entreprises du dispositif.

À PROPOS DE CETTE ÉTUDE

Étude réalisée par Emma Berthelot, étudiante en Master 2 Psychologie de l'accompagnement professionnel à l'Université Toulouse Jean Jaurès, dans le cadre d'un stage de fin d'études au sein de la Mission Locale de Toulouse. Questionnaire diffusé au premier semestre 2026 auprès de 130 jeunes. Le rapport complet, incluant le questionnaire et l'ensemble des résultats statistiques, est disponible sur demande.

Cette note inaugure une série de publications de l'observatoire des jeunes de la Mission Locale de Toulouse. Contact : mltoulouse.org

Citation : Mission Locale de Toulouse (2026), « Trait d'Union : ce que change un accompagnement renforcé », note d'observatoire n° 1, septembre 2026.